

3 december 2020

whitepaper

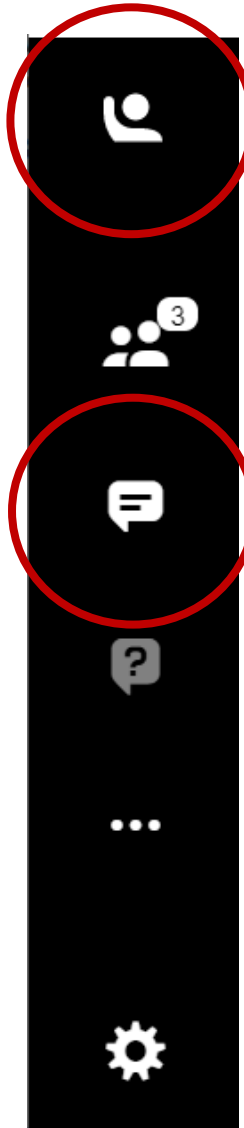
Impact op SEGV met inclusief opdrachtgeverschap



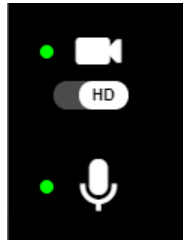
GEZOND IN ...

STIMULERINGSPROGRAMMA GIDS
LOKALE AANPAK GEZONDHEIDSACHTERSTANDEN

Huishoudelijk en technisch



Als je iets wilt zeggen:
vraag dit aan via dit
zwaaiende poppetje



Vragen over de presentaties in deze chat

Verder: plenair deel wordt opgenomen

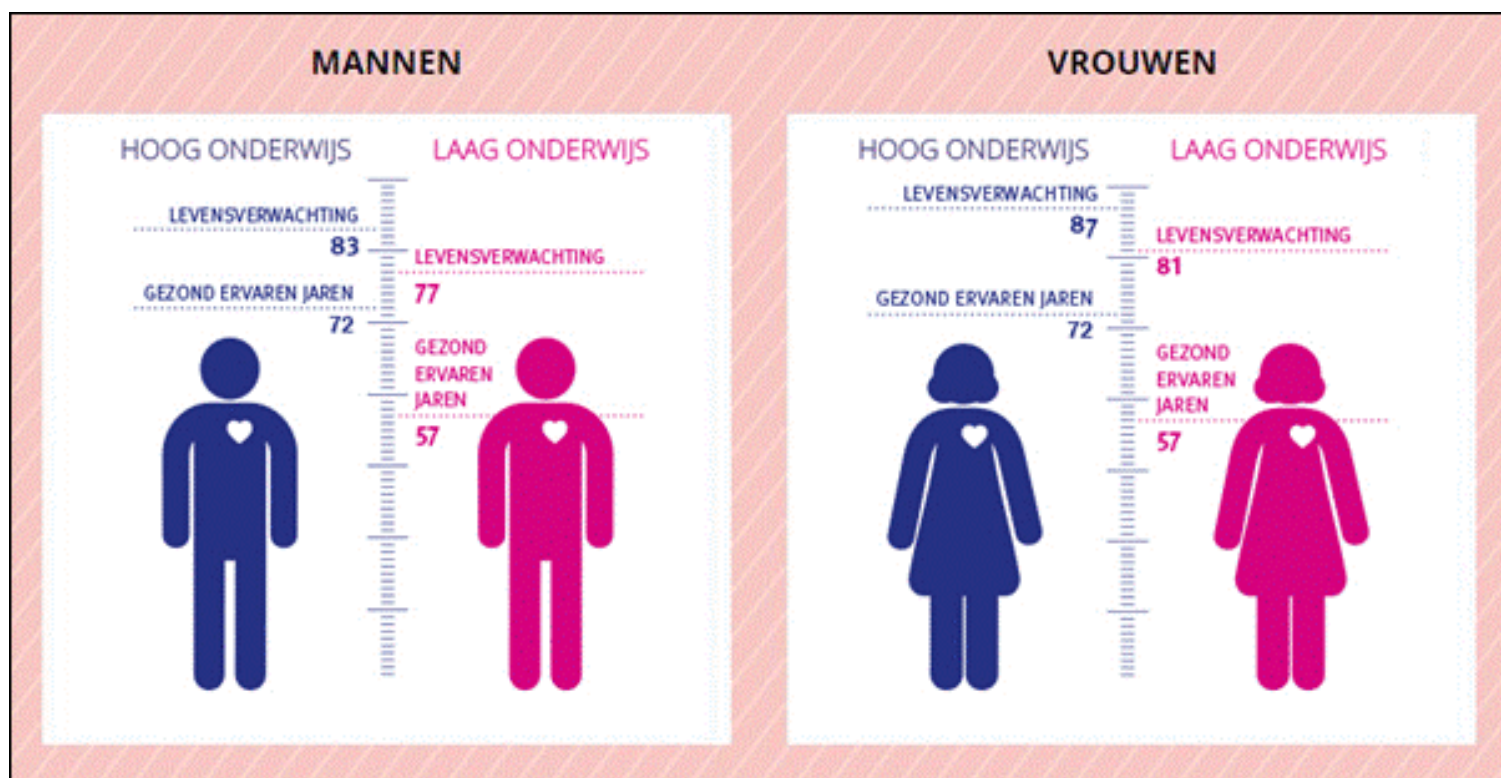


Voor technische vragen: Naomi Esther

Beste lay out van je scherm
Tijdens presentaties



Waarom belangrijk om SEGV mee te nemen in lokale akkoorden



Van generieke enkelvoudige interventies naar gepaste (en integrale) ondersteuning

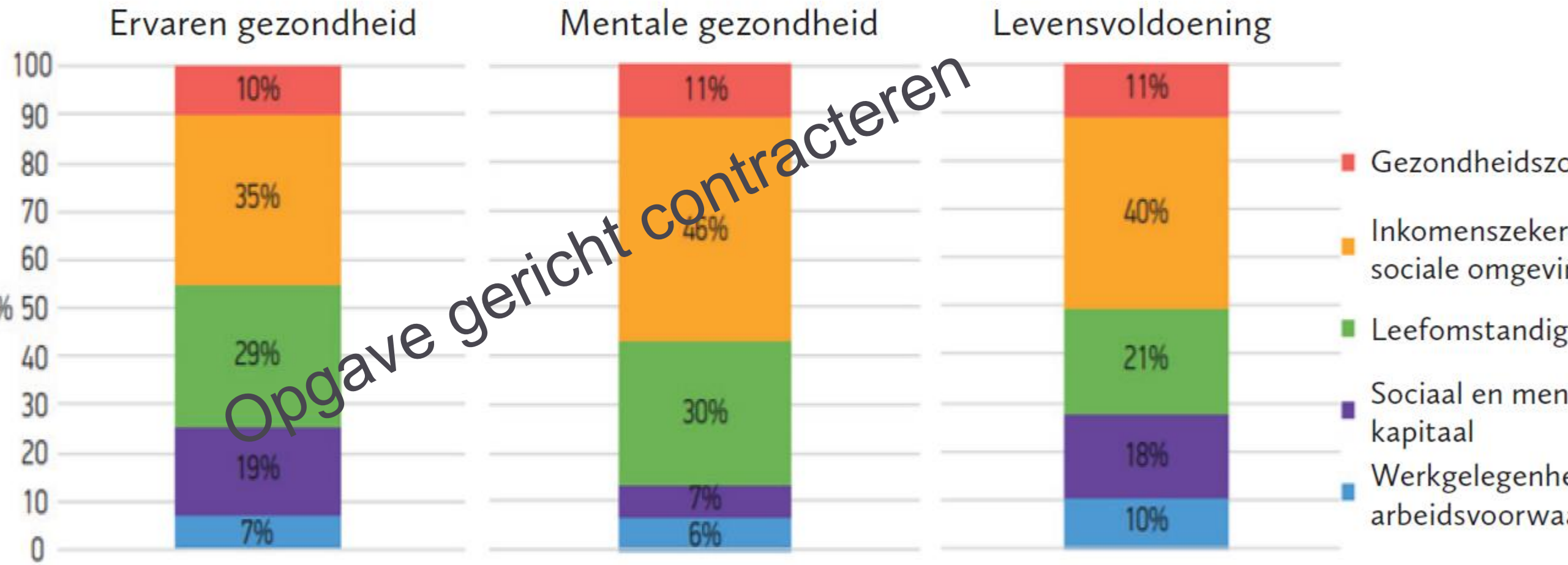


Één interventie voor iedereen om gezonder te worden

Interventie aangepast
Naar behoeften en mogelijkheden

Waarom opgavegericht contracteren?

Vijf thema's die bijdragen aan gezondheidsverschillen, bij zelf gerapporteerde gezondheid, mentale gezondheid en tevredenheid in het leven, tussen hoge SES en lage SES

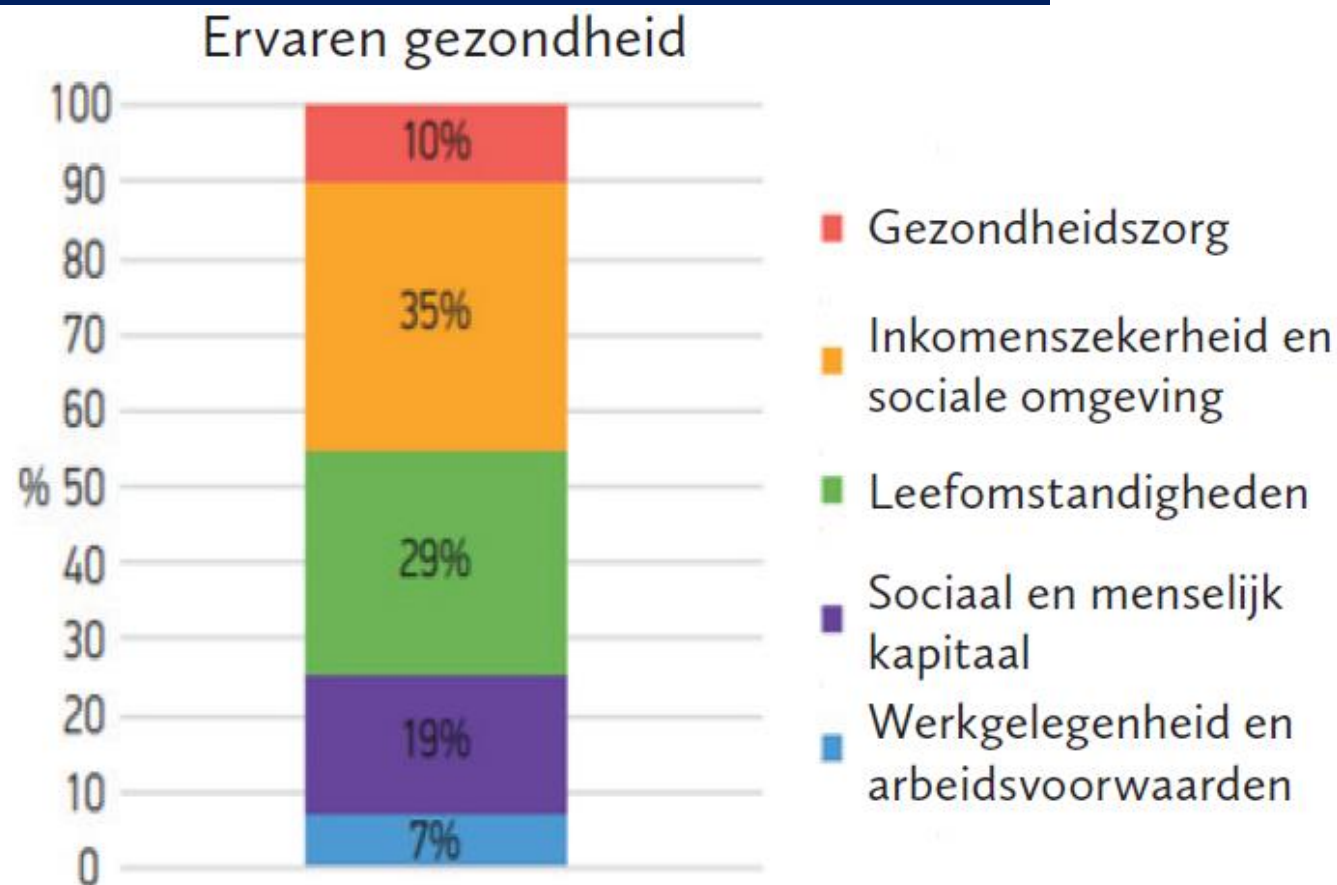


Opgave gericht en integraal contracteren om gezondheids achterstanden terug te dringen

- Opgave gericht contracteren
 - Inclusief opdrachtgeverschap
 - Checklist
- Samen met de doelgroep en aansluiten bij leefwereld
 - Vinden, binden, vasthouden
 - Checklist 'bereiken en betrekken'
- Samen leren

Impact: Inclusief opdrachtgeverschap binnen gemeente

- **Volksgezondheid**
 - GGD
- **Participatie**
 - Uitvoeringsorganisatie W&I
 - Uitvoeringsplannen Wmo
- **Omgevingsvisie**
 - Projectontwikkelaars
- **Gezondheidsvaardigheden**
 - Bibliotheek
- **Werkgevers**
 - Eigen organisatie als werkgever



Impact: Documenten

- Besluitnota paragraaf Inclusief opdrachtgeverschap
- Gemeenschappelijke regelingen
- Subsidiecriteria
- Contracten
- Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

Ultimum: Inkoopbeleid met Health Equity als uitgangspunt

Checklist: Gespreksinstrument

- Gesprek tussen opdrachtgever en opdrachtnemer
- Onderdeel van wegingskader subsidies
- Opname in contract, DVO, GR, Subsidie, enz.

| Vraag | Antwoord |
|--|----------|
| 1. Heeft uw organisatie inclusief beleid geformuleerd? Zo ja, hoe vertaalt dit zich in de praktijk (zoals kennis en ervaring medewerkers in bijvoorbeeld cultuursensitief werken, mogelijkheden voor persoonsgerichte zorg, diversiteit personeelsbestand, scholing, aansluiten bij regionale bevolkingssamenstelling, etc.) En hoe communiceert u dit beleid? | Ja / Nee |
| 2. Heeft u zicht op de aantallen inwoners in een | Ja / Nee |

Checklist

1. Heeft uw organisatie inclusief beleid geformuleerd?
2. Heeft u zicht op aantallen inwoners in een kwetsbare situatie in uw wijk?
3. Met wie werkt uw organisatie samen als het gaat om integrale ondersteuning en zorg voor deze inwoners?
4. Treft u specifieke maatregel om communicatie goed aan te laten sluiten bij de doelgroep?
5. Bevat uw werkwijze de volgende elementen, specifiek voor deze doelgroep?
6. Is kennis en informatie over mensen in deze doelgroep beschikbaar voor medewerkers?
7. Is er een scholingsplan ten behoeve van deskundigheidsbevordering in cultuur- en stresssensitief werken?

Vervolgstep

- Webinar/workshop over borging van de checklist
 - Binnen gemeente
 - Binnen documenten
 - Met partners

Vraag: Denk je dat je hiermee in de gemeente aan de slag zou kunnen en wat voor een ondersteuning heb je dan nog nodig?

← *Reacties in de chat (tekstballonnetje met streepjes)*

Download whitepaper en checklist:
<https://www.gezondin.nu/kennisbank/gezondheid-voor-iedereen-ook-in-contracten-en-subsidieafspraken/>

Vragen of opmerkingen:

- Aldien Poll: a.poll@pharos.nl
- Tom Moons: t.moons@pharos.nl

Bedankt voor jullie aandacht!